GENRE ET PROCESSUS DE PROJETS.

Série d’exercices d’application

d’outils genre

Proposée par Madame OUOBA Clémentine

**EXERCICE 1 :**

**L’analyse des besoins pratiques et des intérêts stratégiques**

Placer les énoncés qui suivent dans les colonnes appropriées

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Besoins pratiques** | **Intérêts stratégiques** | **Les deux** |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |

A. Augmentation de la fréquentation scolaire chez les filles

B. Obtention des vaccins nécessaires

C. Décision de l’emplacement des forages par les femmes

D. Renforcement des capacités de l’organe gouvernemental consacré aux questions de femmes

E. Accès à l’eau potable

F. Accès au micro-crédit

G. Meilleure participation aux espaces de décision au niveau local

H. Accès aux soins de santé

I. Participation aux comités de gestion (centre de santé)

**EXERCICE 2**

**Projet destiné aux tisseuses de pagnes au Burkina Faso.**

Un fonds a été créé permettant que des prêts soient mis individuellement à la disposition des tisseuses de pagnes dans une communauté rurale de Kougni,au Burkina Faso.

Le prêt leur permettait d'acheter le matériel en plus grande quantité et à bas prix et d'accroître leur productivité et leurs revenus.

Dans bien des cas, les responsabilités familiales et agricoles de ces femmes ne leur ont pas laissé suffisamment de temps pour augmenter leur production. D'autres ont pu difficilement repayer leur prêt à cause des pressions familiales pour utiliser l'argent à d'autres fins.

Celles qui ont pu produire davantage de pagnes ont dû malgré tout, les vendre à des intermédiaires locaux, qui en ont obtenu un prix fort supérieur sur des marchés éloignés.

***Questions***

1) A quels besoins pratiques des femmes ce projet a t-il voulu répondre ?

2) Le projet vise-t-il des intérêts stratégiques pour les femmes ? Lesquels ?

3) Quels sont les acteurs et actrices direct e s et indirect e s qui ont pris part à l'exécution du projet ?

4) Quel a été le niveau de participation de chacun e d'eux ?

5) Quels sont les facteurs qui ont joué sur le projet ?

*6)* Pensez-vous qu'il y a des ouvertures pour un changement ? Donnez quelques éléments ?

Travail à faire :

1. Indiquer pour chacune des questions l’outil ou les outils genre à utiliser pour analyser le profil genre du projet ?

2. Répondez aux questions posées.

3. Tirez une conclusion

**EXERCICE 3**

**Outil pour analyser le *profil de votre organisation selon le genre***

**Résumé de l’outil de Ellen Sprenger**

1. ***Analysez le profil de votre organisation selon le genre à partir des quelques questions suivantes :***

**Mission / mandat**

* Est-ce que votre organisation mène une politique nette, y compris une politique concernant le genre ? Si oui préciser comment.
* Est-ce que la politique concernant le genre dispose d’un plan d’action avec un calendrier (par exemple offrant l’occasion d’exécuter un suivi-évaluation) ?
* Est-ce que tout le monde se sent responsable de la politique en matière de genre ?
* Est-ce que les femmes dans l’organisation et parmi les bénéficiaires sont d’avis que l’organisation est sensible aux femmes ?
* Est-ce que votre organisation jouit d’une réputation d’intégrité et de compétence quant aux aspects de genre.

**Structure organisationnelle**

* Est-ce que le personnel ayant de l’expérience et de la responsabilité spécifiquement en genre occupe des places clé dans l’organisation ?
* Est-ce que les femmes sont représentées à tous les niveaux de l’organisation y compris le bureau ? Préciser les responsabilités.
* Est-ce que le personnel, y compris les spécialistes en genre, participe au processus de prise de décision ?
* Est-ce que l’organisation favorise l’échange, la collaboration et d’autres formes d’interaction avec des organisations féminines et des organisations /instituts /personnes individuelles actifs dans le domaine de genre ?
* Est-ce que de nouvelles idées et pratiques innovatrices sont les bienvenues, est-ce qu’on y réfléchit et les incorpore dans des pratiques existantes ?

**Ressources humaines**

* Est-ce que la direction s’engage à promouvoir la représentation féminine à tous les niveaux de l’organisation, y compris le bureau ?
* Est-ce que les hommes et les femmes reçoivent le même salaire pour le même travail ?
* Est-ce qu’il existe une augmentation graduelle de l’expertise en matière de genre parmi les cadres, par exemple grâce à la formation ?
* Est-ce que l’organisation dispose d’une infrastructure adéquate pour permettre aux cadres féminins d’exécuter leur travail (par exemple en ce qui concerne l’ambiance de travail sans risques, les installations sanitaires, les heures de travail, la garde des enfants, etc)
* Est-ce que les cadres s’emploient pour mettre en œuvre la politique concernant « genre » ?
* Est-ce que les cadres sont ouverts à de nouvelles idées et à l’innovation et est-ce qu’ils sont disposés à changer les pratiques ?
* Est-ce que l’aspect de genre est pris au sérieux et discuté ouvertement par les hommes et les femmes ?

***2. Commentez vos résultats***

**3. Dégager des axes forts en termes de stratégies et d’actions pour plus d’équité entre femmes et hommes dans votre organisation.**